

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksanaan dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang karyawan di perlukan suatu ketentuan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

Sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat tergantung dari kinerja personil itu sendiri. Apabila kinerja tercapai dengan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja personil tidak baik maka hasil yang di peroleh juga tidak baik, sehingga tujuan yang diinginkan organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu perhatian dari pimpinan untuk memenuhi kebutuhan personil juga sangat dibutuhkan, Agar kinerja karyawan bagus. Oleh karena itu, Sumber daya manusia bukan hanya semata-mata jadi objek pencapaian tujuan, akan tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mengujutkan tujuan organisasi (Noermijati & Risti,2010).

Keberhasilan sebuah organisasi dapat bergantung pada kinerja pegawainya (Stup, 2013). Mendasarkan keseluruhan etos kinerja dan manajemen kinerja dengan asumsi bahwa tingkat kinerja karyawan dapat meningkat, kinerja organisasi yang lebih baik akan mengikuti sebagai akibat langsung (Amsrong dan Baron, 2006). Dengan demikian mereka menganggap

sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi. Keberadaan anggota polisi di Kota Palopo, sebagai aparat penegak hukum diuntut untuk bekerja secara *legalitas, proposionalitas, profesionalitas, nessitas, reasoneble, efektif dan efesien*, dalam rangka memaksimalkan pokok, fungsi dan peran organisasi Kepolisian.

Selain tuntunan di atas, tanggung jawab lain ialah menjaga serta memperbaiki citra para anggota polisi di mata masyarakat, karena sering di anggap anggota yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal, sehingga kondisi anggota polisi yang ada di Kota Palopo dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja anggota, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam kehidupan seorang pria, karena ini mempengaruhi penyesuaian pribadi dan sosial individu. Kebalikannya ketidakpuasan kerja berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental individu. Hubungan dan keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan selalu menjadi topik diskusi dalam literatur dalam kinerja sumber daya manusia. Pekerja yang puas secara positif mempengaruhi organisasi, sementara pekerja yang tidak puas menciptakan kerusakan dalam penyiapan organisasi. Organisasi harus membuat pengaturan untuk meminimalkan tingkat ketidakpuasan karyawan. Sistem penghargaan dalam pengaturan organisasi adalah mekanisme yang paling efektif. Sistem manajemen kinerja harus didasarkan pada dasar idiologis dan konteks holistik dengan

memperkuat keterkaitan antara komponen utama seperti perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, penghargaan dan peningkatan kinerja secara terus menerus. Ketika para pekerja nampak tidak puas dengan pekerjaan tersebut, ada beberapa faktor luar yang mempengaruhi penyesuaian emosional para karyawan. Ini mencakup peluang promosi, tinggi gaji sesuai kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas dari organisasi (Brunetto dan Farr-Wharton 2003).

Dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini diharapkan dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dengan kinerja anggota polisi di Kota Palopo. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja dapat digunakan untuk kesempatan maju dengan artian memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

Faktor yang mendukung kinerja yang tinggi adalah lingkungan kerja juga memiliki dampak positif terhadap tujuan yang ditargetkan oleh pihak Kepolisian. Lingkungan kerja yang baik mampu meminimalisir kejenuhan dan kelelahan kerja anggota polisi, sehingga akan mengakibatkan ketidaknyamanan dan kecelakaan kerja yang tinggi, yang akhirnya menyebabkan penurunan produktivitas kerja anggota polisi (Khusnudin, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gitinga, L dan Gachunga, H (2015) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Selain itu menurut Samson dkk. (2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Selain lingkungan kerja motivasi juga menjadi salah satu hal yang terpenting bagi terciptanya produktivitas kerja. Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Khusnudin, 2013). Hal ini akan membantu anggota polisi dalam mengamankan pemanfaatan terbaik dari sumber daya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat membuat bosan, karena tidak ada unsur moral penguat agar tetap stabil. Motivasi merupakan komoditas yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, termasuk anggota polisi.

Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk tumbuh dan berkembang dari dalam profesi polisi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka sehingga tujuan akan tercapai (Wetipo, *et.al.*, 2015). Motivasi berprestasi dapat terjadi jika anggota polisi memiliki kebanggaan yang sukses. Meskipun kenyataannya adalah bahwa penegakan hukum, penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta pelayanan dan pengayoman masyarakat adalah tugas pokok polisi sebagai profesi mulia, yang aplikasinya harus berakibat atas asas legalitas, undang-undang yang berlaku dan hak asasi manusia. Atau dengan kata lain harus bertindak dengan cara profesional dan memegang kode etik secara ketat dan keras, sehingga tidak terjerumus kedalam perilaku yang dibenci masyarakat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahzadi, *et.al.*, (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut Susan *et. al.*, (2012) mengatakan bahwa ada pengaruh yang kuat terhadap kinerja petugas polisi reguler yang berkaitan dengan unit perubahan motivasi. Studi tersebut merekomendasikan bahwa pemangku kepentingan lainnya harus cukup memotivasi anggota polisi untuk memperbaiki kinerja atau dalam artian memberikan pelayanan.

Dalam hal ini penulis ingin membuktikan kebenaran dan tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan adanya lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi dampaknya akan berpengaruh pada anggota Kepolisian di Polres Palopo tersebut dengan pembuatan tesis yang berjudul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PROFESI KEPOLISIAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLRES KOTA PALOPO.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada anggota polisi di Kota Palopo?
2. Apakah lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada anggota polisi di Kota Palopo?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada anggota polisi di Kota Palopo?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pada anggota polisi di Kota Palopo?
5. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada anggota polisi di Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada anggota polisi di Kota Palopo.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja terhadap anggota polisi di Kota Palopo.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada anggota polisi di Kota Palopo.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada anggota polisi di Kota Palopo.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota polisi di Kota Palopo.
6. Untuk menganalisis kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pada anggota polisi di Kota Palopo.
7. Untuk menganalisis kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada anggota polisi di Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian yang di peroleh dari penelitian tersebut antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sekiranya dapat bermanfaat guna memperoleh pengetahuan dan pengalaman mengenai masalah pelatihan terhadap produktifitas tenaga pendidikan sebagai bahan perbandingan teori perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya dan sebagai bahan pertimbangan peneliti sebelumnya serta sebagai bahan referensi semua pihak yang ingin melakukan lebih lanjut yang mana sesuai pokok bahasan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi anggota polisi di Kota Palopo dalam meningkatkan evektifitas, efisiensi, serta mutu kinerja polisi.